

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO**

FACULTAD DE EDUCACIÓN

TESIS

**LA GESTIÓN DEL DIRECTOR Y EL CLIMA LABORAL DE LOS CEBAS
DE LA RED N° 07 UGEL N°02, SAN MARTÍN DE PORRES, AÑO 2013.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES

Br. ANA MARÍA, CONTRERAS CASTRO

Br. FRANKLIN JOSÉ, TADEO MAIMA

ASESOR:

Dr. ALEJANDRO, MENACHO RIVERA

LIMA – PERÚ

2014

Dedicatoria

A las nuevas generaciones, en especial a mis Padres a mis hermanos, a mis maestros y demás familiares, en quienes confiamos seguirán forjando una sociedad con calidad de vida competitiva y esencialmente humana.

Agradecimiento

A Dios.

A Nuestros apreciados profesores
y autoridades de la Universidad César Vallejo.

Presentación

Señores miembros del jurado San Martín de Porres

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis, en la Escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte con mención en Administración Educativa se presenta la tesis titulada la gestión del director y el clima laboral de los cebas de la red N° 07, UGEL N° 02, San Martín de Porres, año 2013.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del director y el clima laboral de la red N° 07, UGEL N° 02, San Martín de Porres, año 2013.

La presente investigación está dividida en cuatro capítulos: En el Capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes. En el Capítulo II: que contiene el Marco teórico sobre el tema a investigar la gestión del director y el clima laboral. En el Capítulo III: se desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contrastación de hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. Finalmente el Capítulo IV corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

.

.

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice General	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Justificación	16
1.4. Limitaciones	17
1.5. Antecedentes	18
1.5.1. Internacionales	18
1.5.2. Nacionales	19
1.6. Objetivos	22
1.6.1. Objetivo general	22
1.6.2. Objetivos específicos	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Definiciones de la variable la gestión del director	24
2.1.1. Definición de gestión	24
2.1.2. Concepto de gestión	24
2.1.3. La gestión educativa	25
2.1.4. La gestión del director en las instituciones educativas	27
2.1.5. Definición de la dimensiones de la gestión del director	28
2.2. Definiciones de la variable de clima laboral	41
2.2.1. Clima Laboral en el trabajo	42

2.2.2. Dimensiones del Clima laboral	46
2.2.3. Teoría del clima organizacional de Likert	51
2.2.4. Director de ceba	54
2.3. Definición de términos básicos	55
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Hipótesis	62
3.1.1. Hipótesis general	62
3.1.2. Hipótesis específicos	62
3.2. Variables	62
3.2.1. Definición conceptual	62
3.2.2. Definición operacional	63
3.3. Metodología	64
3.3.1. Tipo de investigación	64
3.3.2. Diseño de estudio	65
3.4. Población y muestra	66
3.5. Método de investigación	67
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
3.7. Métodos de análisis de datos	70
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	
4.1. Descripción de los datos	72
4.2. Prueba de hipótesis	73
4.3. Discusión de los resultados	82
CONCLUSIONES	85
SUGERENCIAS	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
 ANEXOS	
Anexo 1 Instrumentos de recolección de datos de la Gestión del Director	92
Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos del Clima Laboral	94
Anexo 3 Certificado de Validez de contenido de lós expertos	96
Anexo 4 Base de datos de la variables de estudio	108

Lista de tablas

	Pagina
Tabla 1. Operacionalización de la variable la gestión del director	63
Tabla 2. Operacionalización de la variable Clima Laboral	64
Tabla 3. Población de estudio	67
Tabla 4. Calificación de validez de los instrumentos	69
Tabla 5. Confiabilidad de los instrumentos	70
Tabla 6. Descripción de los resultados generales de las variables	72
Tabla 7. Prueba de hipótesis generales	73
Tabla 8. Niveles comparativos entre la variable 1 y dimensión 1	74
Tabla 9. Prueba de hipótesis específica dimensión 1 y variable 1	75
Tabla 10. Niveles comparativos entre la variable 1 y dimensión 2	76
Tabla 11. Prueba de hipótesis específico dimensión 2 y variable 1	77
Tabla 12. Prueba de hipótesis específico 2	78
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica dimensión 3 y variable 1	79
Tabla 14. Niveles comparativos entre la variable 4 y Variable 1	80
Tabla 15. Prueba de hipótesis 4	81

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Niveles del gestión institucional y el clima laboral	72
Figura 2. Niveles de la gestión pedagógica y el clima laboral	74
Figura 3. Niveles de la gestión administrativa y el clima laboral	76
Figura 4. Niveles de la gestión institucional y el clima laboral	78
Figura 5. Niveles de la gestión comunitaria y el clima laboral	80

Resumen

La investigación titulada la gestión del director y el clima laboral de los cebas de la red N° 07, UGEL N° 02, San Martín de Porres, año 2013, presentó como objetivo determinar la correlación entre la gestión del director y el clima laboral de la red N° 07, UGEL N° 02, San Martín de Porres, año 2013. El estudio cumple una función científica y social con el propósito de mejorar los conocimientos sobre la gestión del director, en el área educativa.

Es una investigación de tipo cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por todas instituciones educativas públicas de la Red N° 07, UGEL N° 02, San Martín de Porres, año 2013 y la encuesta de 77 docentes es una muestra intencional no probabilística.

Los resultados indican que la gestión del director y el clima laboral no están relacionados. No se halló significancia estadística entre las dimensiones de la variable, la gestión del director de la misma forma no se halló significancia entre las dimensiones de la variable clima laboral. La correlación entre las dimensiones de la variable la gestión del director en general fueron bajas y no significativas, del propio modo las dimensiones de la variable clima laboral.

La correlación entre las dimensiones de la gestión institucional del CEBA N°2087 “República Oriental del Uruguay”, sólo fue significativa la Gestión Administrativa la cual explicada en un 54,6% de la gestión comunitaria y viceversa de forma inversa. Es decir que a mayor gestión administrativa, se tiene una menor gestión comunitaria o es menor la participación de los padres de familia.

La correlación entre las dimensiones del clima laboral del CEBA “Jorge Basadre”, La dimensión Relaciones Interpersonales es explicada en un 83,10% por la Dimensión Relaciones Interpersonales, es decir, a mejor o mayor relaciones interpersonales menores conflictos y viceversa.

Palabras clave: La Gestión del Director, Clima Laboral

Abstract

The research entitled institutional management and the working environment of the CEBAS de la red N° 07 UGEL N° 02, San Martín de Porres, 2013, presented as objective to determine the correlation between corporate management and the working environment of the red N° 07, UGEL N° 02, San Martín de Porres, año 2013. The study considers a scientific and social function in order to improve knowledge of the institutional management in education.

Research is correlational quantitative descriptive level, the population was comprised of 5 public educational institutions of the red N° 07, UGEL N° 02, San Martín de Porres, año 2013, and the survey of 77 executives, is a non-probabilistic intentional sample.

The results indicate that the management of the director, Employee Satisfaction are not related. No statistical significance was found between the dimensions of institutional management, in the same way variable is not significant between the dimensions of organizational culture variable is found. The correlations between the dimensions of the Institutional Management variable were generally low and not significant, own mode of variable dimensions Organizational Climate.

The correlation between the dimensions of the Institutional Management CEBA No. 2087 "República Oriental del Uruguay," was only significant Administrative Management which explained 54.6 % of the community and vice versa inversely management. Mean that higher Administrative Management is Community Management has a lower or less involvement of parents. The correlation between the dimensions of organizational culture of CEBA " Jorge Basadre " Interpersonal Relations dimension is explained by a 83.10% Dimension Relationships ie, better relationships or more minor conflicts and vice versa.

Keywords: the management of the director, Employee Satisfaction

Introducción

Analizar el rol del directivo en tiempos de cambios significa dirigir la mirada a otros enfoques, implica triangular la gestión educativa en cuatro ejes, institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. Para cambiar la gestión directiva es necesario dar a las personas que integran la escuela, la oportunidad de cambiar su manera de pensar y de interactuar, debido que ellas son producto de la manera como la gente piensa e interactúa. Cuando se les da esta oportunidad, los individuos desarrollan una capacidad perdurable de cambio, en mejora de la organización.

En el Perú, la gestión del director, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas.

Así, la gestión del director es un proceso formal, orientado a la concreción de acciones formuladas y planificadas, relacionados a las actitudes y modos de comportamiento que inciden en los procesos afectivos de los integrantes de la organización educativa que da como resultado un clima eficiente y por ende una gestión que logra sus objetivos organizacionales y profesionales de sus integrantes.

Este contexto de tener y mantener un buen clima en las organizaciones educativas de la red N° 07, UGEL N° 02, San Martín de Porres, año 2013, ha sido un problema álgido en que han tenido y mantenido los directores, puesto que muchos de los integrantes mencionan que existe un deficiente comunicación entre los trabajadores, las relaciones interpersonales están totalmente deterioradas, los docentes no logran tener una motivación de su trabajo y en su trabajo.

Este panorama, conllevó a realizar un estudio de investigación denominado la gestión del director y el clima laboral de los cebs de la red N° 07, UGEL N° 02,

San Martín de Porres, año 2013, tiene como finalidad realizar un estudio de las dificultades que se observan, la gestión del director y el clima laboral a la forma como la gestión institucional incide en éste variable ya sea de forma directa o inversa y significativamente.

La investigación consta de cuatro capítulos la misma que se describe a continuación:

Capítulo I: Contempla el planteamiento del problema a razón del problema de conocer la forma en que se relaciona la gestión del director y clima laboral en los directivos de las instituciones educativas de la red N° 07, UGEL N° 02, San Martín de Porres, año 2013, de ello se desprenden la formulación del problema, el objetivo general y específico, limitaciones, justificación y antecedentes.

Capítulo II: Constituye el marco teórico conformado por las bases teóricas y legales que hace referencia a temas relacionados con la gestión del director y clima laboral en las instituciones educativas de la red N° 07, UGEL 02, San Martín de Porres, año 2013, para lo cual se hizo la revisión bibliográfica respectiva y se contempló el aporte de otras investigaciones.

Capítulo III: Describe el marco metodológico partiendo de la formulación de hipótesis, definición de variables determinando el tipo y diseño de investigación. Así como la especificación de la población y muestra, también se precisa las técnicas e instrumentos utilizados así como las herramientas conformado por el diseño del estudio, el tipo de estudio, la técnica e instrumentos de recolección de datos y la técnica de análisis y procesamiento de datos.

Capítulo IV: Contiene la presentación de los resultados de la investigación en tablas y figuras estadísticas con sus respectivos análisis y explicación.

Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias a las que se ha llegado en este estudio, las referencias bibliográficas y los anexos.